

Roma, 25 ottobre 2024

## NOTIZIARIO N. 65

# **ENTRATE: INIZIATO IL CONFRONTO SU VALE. PROSSIMA RIUNIONE IL 4 NOVEMBRE**

**Lavoratrici e lavoratori la loro parte l'hanno fatta. Ora tocca all'amministrazione far applicare il sistema in modo corretto. La FLP propone di lavorare a tappe serrate analizzando le cose che ancora non vanno in ogni fase del processo**

Il 22 ottobre scorso, in seguito all'informativa inviata dall'Agenzia delle Entrate e alla conseguente richiesta di incontro della FLP, si è aperto il confronto sul sistema di valutazione VALE.

Iniziamo col dire che la proposta dell'Agenzia, veicolata con la citata informativa, è stata di aumentare fino a 9 i livelli di valutazione; la FLP l'ha rifiutata in maniera netta poiché la valutazione non deve soddisfare le aspirazioni personali e non deve dividere il personale fino alla scissione dell'atomo, ma deve avere come obiettivo la crescita di tutta l'organizzazione, valutatori e valutati. In quest'ottica non è importante andare a intercettare le sfumature della valutazione bensì intercettare i punti di forza e di debolezza per portare in prospettiva tutto il personale all'eccellenza, tanto più che, al massimo, solo quest'ultima potrà essere valutata ai fini del salario accessorio o delle progressioni e non certo anche le valutazioni che vanno da non ancora adeguato a più che adeguato, che servono solo ad orientare miglioramenti e possibili percorsi di formazione.

**La seconda cosa da chiarire subito è che il confronto si è aperto, ma è ben lontano dal chiudersi. Chi veicola un'informazione che vuole già tutto definito mente.**

Infatti, anche il 22 ottobre abbiamo chiarito all'Agenzia che vi sono ancora tante cose che non stanno funzionando e che riguardano non tanto il sistema di valutazione quanto l'applicazione sbagliata che ancora se ne sta facendo e che, al terzo anno di sperimentazione, non può più essere frutto di cattiva comprensione del sistema bensì di vero e proprio boicottaggio.

Abbiamo portato con noi un libro contenente un'indagine sociologica svolta in Agenzia nel 2008 sull'applicazione dei sistemi di valutazione, dalla quale si evince che proprio la dirigenza è sempre stata la più contraria ai sistemi di valutazione perché non vuole assumersi la responsabilità di valutare e poi prendersi anche quella di rispondere delle valutazioni fatte. Ciò che molta parte della dirigenza vorrebbe è continuare a gestire il personale senza dare spiegazioni, autoreferenzialmente e senza mai giustificare le proprie scelte che, lo ricordiamo, influenzano comunque i percorsi professionali dei singoli.

**Il ragionamento che la FLP ha fatto all'amministrazione è il seguente: in questi tre anni i lavoratori e la stragrande maggioranza del sindacato hanno fatto quel percorso culturale sulla valutazione; la direzione centrale del personale e le sue strutture hanno camminato di pari passo con lavoratori e sindacato; la dirigenza (non tutta) e soprattutto i facilitatori (non tutti) questo percorso non lo hanno fatto o meglio non lo hanno voluto fare.**

Quindi, è fondamentale individuare per ogni segmento del processo di valutazione gli errori più comuni, che devono essere oggetto di istruzioni ancora più strette e cogenti di quelle date sinora.

In molti uffici valutatori e facilitatori utilizzano Vale solo per fare pressioni per il raggiungimento dei propri obiettivi. Questo sta provocando una diminuzione della qualità dell'azione amministrativa poiché quando vi è da scegliere se fare i numeri o far crescere la qualità i facilitatori indicano, con la scusa di Vale, i numeri quasi come un totem, anche a scapito dell'accuratezza, pur di raggiungere i propri obiettivi.

Occorre, quindi, ad avviso della FLP, individuare dei meccanismi di garanzia che evitino fenomeni di questo tipo in quanto, oltre a demotivare il personale che lo subisce, favoriscono un processo di snaturamento del sistema di valutazione adottato.

**Abbiamo ricordato alla parte datoriale che gli obiettivi finali di Vale sono due: la crescita di tutto il personale (valutatori e valutati) e la costruzione di una cultura organizzativa condivisa da Bolzano a Siracusa, da Aosta a Trapani, che metta al primo posto le persone e, tra queste, al primissimo i contribuenti e la correttezza dell'azione amministrativa nel rispetto della dignità di lavoratrici e lavoratori.**

Tutto ciò che c'è in mezzo, tra cui anche l'apprezzamento delle eccellenze ai fini economici e di progressione di carriera, sono dettati dalle leggi e vanno applicati senza eccessiva enfasi e senza perdere di vista i veri obiettivi di un sistema di valutazione serio e condiviso.

**L'Agenzia ha fatto un primo passo in questo senso con la pubblicazione della nota del 20 settembre 2024 che vieta le distribuzioni forzate, chiarendo che non c'è un limite alle eccellenze, e indica come tassativa l'individuazione degli obiettivi di gruppo entro il 31 gennaio. Questo ancora non basta!**

**La FLP ha quindi chiesto che vi siano, da qui alla fine dell'anno, una serie di incontri per individuare in modo puntuale gli errori commessi e che questi siano oggetto di note correttive dei comportamenti datoriali.**

Contestualmente bisogna mettere mano alla parte di Vale su revisione e conciliazione, fase nella quale non sono solo i comportamenti a dover cambiare ma proprio il sistema, perché non ha funzionato, anche per gli errori in fase di valutazione. È chiaro, infatti, che se non si verbalizza quasi nulla durante tutto il processo di valutazione, la conciliazione avverrà su atti privi di qualsivoglia motivazione ed è destinata a fallire. A questo aggiungiamo che le commissioni di conciliazione non si sono mai poste in posizione di terzietà e che spesso non conoscono nemmeno la realtà degli uffici nei quali la valutazione è avvenuta. Andiamo forse in controtendenza, ma pensiamo che chi deve conciliare deve porsi in condizioni di terzietà ma non essere completamente estraneo all'ufficio. Solo chi conosce le dinamiche, e perché no, anche le caratteristiche e la micro cultura degli uffici oggetto di conciliazione può svolgere efficacemente il ruolo di costruzione e composizione dei conflitti.

La proposta della FLP di prevedere tavoli serrati fino alla fine della sperimentazione è stata accettata dall'Agenzia e il primo incontro si terrà il 4 novembre prossimo.

Come sempre, vi terremo costantemente aggiornati.

**La Segreteria Nazionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali**